



関西学院大学リポジトリ

Kwansei Gakuin University Repository

高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の改革：ホワイトカラー・エグゼンプション(FLSA)との比較研究

著者	野瀬 正治
雑誌名	関西学院大学社会学部紀要
号	130
ページ	35-49
発行年	2019-03-12
URL	http://hdl.handle.net/10236/00027696

高度プロフェッショナル制度の創設と裁量労働制の改革*

——ホワイトカラー・エグゼンプション (FLSA) との比較研究——

野 瀬 正 治**

1. はじめに

2019年4月施行の「高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）（以降、高プロ制度）は、これまで労働時間管理を基本にしてきた日本の労働者管理と労働者保護のあり方を大きく変える象徴的制度である。象徴的というのは、戦後、労働基準法（以降、労基法）は、「労働時間による労働者管理」を裁量労働従事者も例外とせずにしてきたが、今回の高プロ制度は、脱時間管理制度といわれているように、高プロ制度適用者を労働時間管理の適用除外とする制度で、時間管理をしない労働者管理に門を開いた点で時代を画す位置づけにある。しかし、解決しなければならない問題や社会での広がりへの取り組みはこれからであり、シンボリック意味合いが強い。

高プロ制度が導入されるに至った背景には、2015年12月の電通事件（長時間労働による過労死事件）が社会に強いインパクトを与え、働き方改革が社会でクローズアップされたことがある。2017年3月の「働き方改革実行計画」の決定後、紆余曲折の末、2018年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（法律番号71）が公布されたが、その改革の柱は、長時間労働是正、同一労働同一賃金、そして、「高プロ制度」であった。

「高プロ制度」導入の議論において重要な先行

事例とされたのは、すでにアメリカで導入されているホワイトカラー・エグゼンプション制度（適用除外制度）である。アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度は、公正労働基準法（the Fair Labor Standards Act of 1938、以降FLSA）でルール化されアメリカ社会に定着しているが、その内容や適用除外制度を取り巻く背景と経緯が日本と異なるため、その違いを明確にせずして、単なる模倣に終わっては悪影響を及ぼすことが懸念される。

本稿では、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度との比較をとおして、まだ緒についたばかりの日本の裁量労働制改革の方向性を検討する。

2. 日本の裁量労働制の位置づけ

（1）労働時間制度改革の経緯と裁量労働制

戦後の労働時間制度改革の議論は、1970年代¹⁾にソーシャルダンピングとして日本の長時間労働が国際的に問題になったところに遡るが、具体的取り組みの「第1段階」は、'80年代から'90年代にかけての改革で、1987年の労働時間法制の改革（1987. 9. 26. 労基法改正）に始まる。この改革により週40時間労働制（段階的適用）、専門業務型裁量労働制や変形労働時間制、フレックスタイム制、3か月単位・週単位の変形労働時間制などが定められ、週40時間労働制は1997年に特例を除いて完全実施された。専門業務型裁量労働制

*本稿は、「日本版ホワイトカラー・エグゼンプションに向けて」『経営センサー』No.206、を発展研究させて論じた。

キーワード：高度プロフェッショナル制度、ホワイトカラー・エグゼンプション、裁量労働制、みなし労働時間制

**関西学院大学社会学部教授

1) 1970年代の日本の労働時間は2100時間と先進国の中で突出して長かった。

は1988年に導入され、今日の裁量労働制の基礎となった。

また、'90年代後半からは、所定労働時間の短縮に加えて、裁量労働という働き方についての議論が台頭し始めたが、その背景には、ICT革命などにより産業の高度化が加速し、産業・企業のあり方が工業化社会から情報化社会へ変化するなか、職務遂行のあり方が大きく変化したことがある。

「第2段階」は、'90年代後半²⁾から2000年代にかけてで、裁量労働制とホワイトカラー・エグゼンプション導入の議論が本格化した時代である。裁量労働制については、1998年の企画業務型裁量労働制の創設³⁾、2002年の専門業務型裁量労働制の対象業務拡大、2003年の企画業務型裁量労働制の導入要件緩和、が行われ、裁量労働制が発展した。

ホワイトカラー・エグゼンプションの議論としては、経団連が2005年の提言⁴⁾でホワイトカラー・エグゼンプション導入を推奨し、それと平仄を合わせるかのように、第1次安倍内閣は、当時、柳澤厚労相によるホワイトカラー・エグゼンプション法案の提出を2007年に模索するも、「残業代ゼロ法案」と言われるまでになり、法案提出を断念した経緯がある。政府方針に規制改革の取り組みが大きく影響をしていた時代でもある。しかし、その反動としての2009年の民主党政権の誕生は、規制改革の議論だけでなくホワイトカラー・エグゼンプションの議論も収束させ、2012年の第2次安倍内閣まで表舞台に登場することはなかった。

別の視点から、この第2段階の特徴を付け加えると、産業の高度化に伴って業務成果に労働時間が必ずしも連動しなくなってきた点と個人指向の意識が強まってきた点がある。このことは、就業形態の多様化の一因にもなっている。

そして、「第3段階」は現在に繋がる段階で2010年代である。冒頭に述べたように、2018年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(法律番号71)により、高プロ制度が創設されたが、既に2015年に高プロ制度について同主旨の法案が上程されており、2017年の衆議院の解散で審議未了のまま廃案になっていた。しかし、その一方では、電通事件に象徴される社会的課題としての長時間労働問題の認識が高まり、働き方改革の社会的ニーズが強まった。その結果、2017年3月に「働き方改革実行計画」が決定され、国会上程まで1年を要したものの高プロ制度と裁量労働制改革を含む「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」(以降、働き方改革関連法案)が、2018年4月、ようやく国会に上程された。

裁量労働制の改革については必ずしも社会的機運があった訳ではないこともあり、予定されていた「裁量労働制」(専門業務型・企画業務型)の改革については、改革案の根拠となった調査データ(裁量労働従事者の労働時間の方が一般労働者より短いとの調査データ)の瑕疵が明らかになると、改革案は取り下げられ、広義の裁量労働としては「高プロ制度」のみが、長時間労働規制(罰則付き時間外労働の上限規制)⁵⁾改革案とともに「働き方改革関連法案」として6月29日に参院で可決成立⁶⁾した。

このように紆余曲折しながら、2019年4月に高プロ制度が施行されようとしているが、この複雑な経緯の底流には、時間管理から開放された働き方が社会で求められているという側面と産業の高度化に伴って創造的・専門的業務が求められているという側面、そして、長時間労働規制など労働者の保護が求められているという側面、の3つの側面があり、それらが相互に影響を与えながら進んでいる。

2) 段階が重複しているのは各段階が、必ずしも接続型で説明できるというより状況の変化が各段階でオーバーラップしているためである。

3) 施行は2000年4月。

4) 日経連、2005、『ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言』

5) 長時間労働への対応については、(2017)「長時間労働は正など職場の公平公正の実現に関する考察：オーストラリアとの比較研究」『関西学院大学社会学部紀要』127号、で論じた。

6) 2018年7月6日公布、2019年4月1日施行。

(2) 高プロ制度と裁量労働制の労基法上の位置づけと状況

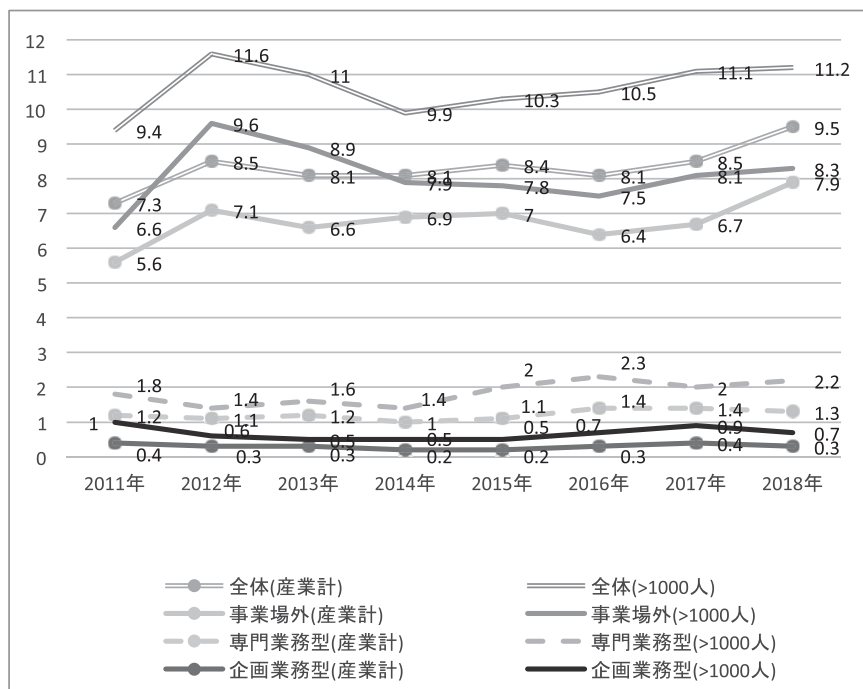
1) 労基法上の位置づけ

仕事の取り組み方や労働時間を労働者本人に委ねるという意味で裁量労働という表現は一般的に広く使われているが、労基法上の「裁量労働制」は、法改正前（2019年3月以前）において、専門業務型裁量労働制（労基法38条の3）と企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）を「裁量労働制」と呼んでいる。一方、「高プロ制度」は、労働時間等に関する労基法の適用除外のひとつ（改正労基法41条の2）として2018年7月に創設され、2019年4月に施行される。しかし、一般的労働時間管理からの適用除外制度はすでに存在し、従来の労基法41条第2項（改正労基法では41条の1の第2項）では「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」（いわゆる管理監督者）、同

条第3項には「監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの」（いわゆる監視・断続勤務者）、が適用除外として規定されている。改正労基法では、一定要件⁷⁾を満たす裁量労働者が、「高プロ制度対象者（創設）」として労働時間等に関する規定の適用除外者となる（現時点では、適用業務は、金融商品開発やコンサルタント等の業務、年収は1,075万円以上、が想定されている⁸⁾）。日本の従来の適用除外のカテゴリー（労基法38条の1）に加えて裁量労働者としての適用除外者が創設されこれまでと時代を画すことになった。

2) 裁量労働制の状況

専門業務型裁量労働制は1987年改正労基法で、企画業務型裁量労働制は1998年改正労基法で創設された。産業の高度化は加速しているものの、施行後、これら裁量労働制の社会での広がりはな



(資料)『就労条件別総合調査』(2011年～2018年)を基に筆者作成。

図1 みなし労働時間制の種類別適用労働者割合の推移(2011年～2018年)

7) 例えば、(労働時間等に関する規定の適用除外)第41条の2の第1号では、対象業務を「高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務」としている。

8) 基準等の詳細は、2018年秋以降に、労働政策審議会労働条件分科会で検討され、省令等で明らかとなる。

表 1 みなし労働時間制の種類別業種別適用労働者割合（2017 年）

産業	全体	事業場外	専門業務型	企画業務型	適用なし
情報通信業	17.5	6.3	10.3	0.9	82.5
卸売業	18.6	18.1	0.2	0.3	81.4
金融業、保険業	9.4	6.8	0.1	2.5	90.6
不動産業、物品賃貸業	12.5	11.5	0.1	0.9	87.5
学術研究、専門・技術サービス業	13.5	7.9	5.3	0.3	86.5
教育、学習支援業	14.9	4.5	10.3	0.1	85.1
調査産業計	8.5	6.7	1.4	0.4	91.5

（資料）『就労条件別総合調査』（2017 年）を基に筆者作成。

い。みなし労働時間制の利用状況を見る（図 1）と、裁量労働制ではなく事業場外みなし労働時間制の占める割合が高いことも分かる。また、1000 人を超える従業員規模でみなし労働時間制の利用割合が高いことも分かる（図 1）。加えて、ここ 10 年を比較してもほとんど変化がなく、2018 年では「専門業務型裁量労働者」は全労働者の 1.3 %⁹⁾（2007 年・1.3 %¹⁰⁾）、「企画業務型裁量労働者」は 0.3 %（2007 年・0.3 %）でしかない。事業場外労働者のみなし労働時間制の適用を受ける労働者は相対的に多く 7.9 %（2007 年・5.8 %）であるが、合計してもおよそ 9.5 %（2007 年・7.3 %）と、後述 4(4) するアメリカの状況と比較して少ない。

また、産業別に裁量労働をみると、「情報通信業」、「教育、学習支援業」で専門業務型裁量労働制の割合が相対的に高く、企画業務型裁量労働制は「金融、保険業」で高い。一方、事業場外みなし労働時間制が多いのは卸売業、不動産業などである（表 1）。

さらに、企業規模別に裁量労働制をみる（図 1）と、相対的に従業員規模 1000 人以上で適用者割合は大きい。企画業務型では、金融業、保険業、次いで情報通信業、不動産業、物品賃貸業が多い。専門業務型では、情報通信業および教育、学習支援業、次いで、学術研究、専門・技術サービス業が多い。

留意すべき点は、裁量労働制の適用者割合が少なく、みなし労働時間制の適用者の多くは事業場外労働の適用者である点である。また、裁量労働

者へのみなし労働時間制の適用が少ない中で産業別にみれば、専門業務型では情報関連産業が多い点と企画業務型では金融業関連産業が多い点である。そして、危惧する点は、専門業務型や企画業務型の裁量労働者の適用者が少なくここ十年であり変化していないことに表われているように、産業の高度化に対応できる労働時間制度の整備が立ち遅れている点である。すなわち、現行の裁量労働制では時代の要請に応えることができおらず抜本改革が必要とされている。

3. 裁量労働における「みなし労働時間制」の問題点

仕事の取り組み方や労働時間を労働者本人に委ねるといった裁量労働は、労基法における、専門型裁量労働制（労基法 38 条 3 項）と企画型裁量労働制（労基法 38 条 4 項）で律される。労基法の定めでは、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難…」（労基法 38 条 3 項 1 号）、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」（労基法 38 条 4 項）等となっており、所定の要件・手続

9) 厚労省, 2018.10, 『平成 30 年就労条件総合調査』

10) 厚労省, 2007.12, 『平成 19 年就労条件総合調査』

きを満たせば、使用者はこれらの業務について労働時間把握義務を課せられない。しかし、労働時間把握義務は課せられないにしても、みなし労働時間制が課せられるため労働時間に換算して管理しなければならず、やはり時間にしばられる。

このみなし労働時間制は1987年の労基法改正時に裁量労働制の導入と同時に創設されたが、ある意味、時間管理しない裁量労働者を、制度上(法律上)、労働時間で管理せざるを得ないため、「みなし」という概念を利用して対処しているといえる。

換言すれば、裁量労働は、時間で換算できない職務や成果をみなし労働時間に換算して運用することにより、現行の労働時間管理原則との整合性を図っている。しかし、運用の実践面においても、また、制度の論理面においても首尾一貫していない。制度的には残業見合い分の対価を労使協定や労使委員会決議により確定させる制度で、職務を重視した判断に基づいた制度ではない。すなわち、裁量労働のみなし労働時間制は、超過労働時間の労働対価(残業手当)のルールである。そのため、裁量労働制適用者の職務に対する賃金水準についての議論はされることはない。日本は、労働時間管理によらない労働者の賃金・報酬の支払いルールが確立しておらずこれからの時代における課題となっている。

なお、事業場外労働には、みなし労働時間制が適用(労基法38条2項)されるが、企画業務型裁量労働制や専門業務型裁量労働制へのみなし労働時間制の適用と違って、企画や専門業務の裁量労働ではなく事業場外での労働時間管理が難しいというのが理由である。そのため残業手当の計算において、みなし労働時間を算定基礎にすることに合理性があり、裁量労働にみなし労働時間を適用するのは同列に議論できない。

一方、アメリカの状況を見ると、FLSA 13条(a)(1)の適用者は約22.5%¹¹⁾であり、必ずしも

適用者は少なくない。また、アメリカは、みなし労働時間制ではなく、文字通り、適用除外制度である。今後、産業の高度化に伴い知的労働者や裁量労働者の増加が日本でも期待されるが、現行の日本のみなし労働制度では十分な対応はできずアメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度の様に、日本の労使合意方式や委員会決議方式ではなく適用対象となれるか否かの基準を明確にして管理するメカニズムが日本にも必要である。

4. ホワイトカラー・エグゼンプション (FLSA) と高プロ制度・裁量労働制の比較

(1) カテゴリーの比較

アメリカでは、FLSAの適用除外規定(ホワイトカラー・エグゼンプション規定)およびその連邦労働省規則(the Code of Federal Regulations, 以降CFR)により、一定条件を満たす労働者はFLSAの適用除外となる。すなわち、管理職(Executive Employees)、運営職(Administrative Employees)、専門職(Professional Employees)、事業場外営業職(Outside Sales Employees)や高報酬労働者(Highly-Compensated Employees¹²⁾)等は、適用除外対象¹³⁾である(FLSA Section 13(a)(1)・(17))¹⁴⁾。これらホワイトカラー・エグゼンプションの運用ルール(CFR Title 29 Part 541、以降CFR.29.541)¹⁵⁾は、職責(Job Duties)、賃金水準(Salary Level)、そして賃金基本ルール(Salary Basis)、の3基準により構成されている。ホワイトカラー・エグゼンプションに該当するか否かは、これら3基準の要件を満たしているかにより判断される。日本の裁量労働制と大きく違う点のひとつは、賃金水準(Salary Level)が基準となっている点で、日本では、前述のとおり「みなし労働時間制」が、實際上、超過労働時間に対する対価の制度になっているため賃金水準は検討

11) 「4 (4) ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者規模」を参照。

12) HCE と表記されることも多い。

13) 一般的に EAP あるいは white collar exemptions と称される。

14) 29 U.S.C. §213 (a)(1)・(17)。

15) “Part 541—Defining and Delimiting the Exemptions for Executive Administrative, Professional, Computer and Outside Sales Employees,” *Electronic Code of Federal Regulations*, U.S. Government Publishing Office, 2018.

の対象とはならない。

高プロ制度の導入前においては、裁量労働に関して日本にはアメリカのようなホワイトカラー・エグゼンプション制度は無いが、既述の通り管理監督者（労基法 41 条第 2 項）と監視・断続勤務者（同条第 3 項）が適用除外として規定されているとともに、裁量労働制とみなし労働時間制が既に存在する。日本の特徴は「みなし労働時間制」という労働時間管理制度により、労働時間を実労働時間から切り離して、包括的に労働時間を見積り決定することにより、直接的な時間管理から離脱している。すなわち、アメリカのような適用除外規定による実労働時間管理からの脱却ではないが、狭義の実労働時間管理ではない「みなし労働時間制」（専門型裁量労働制（労基法 38 条の 3）、企画型裁量労働制（労基法 38 条の 4）により直接的な時間管理から離脱している。

しかし、「みなし労働時間制」は、FLSA の適用除外規定と大きく異なり、みなし労働時間（総合判断してみなした労働時間数）を所定外賃金（いわゆる残業手当等）として支払う制度で、こ

の点において日本の裁量労働制は残業手当制度のカテゴリーの延長線上でしかなく、労働時間による賃金支払いではないホワイトカラー・エグゼンプションとは、質的に異なる。一方、創設の高プロ制度は、深夜労働の割増も対象にしておらず、労働時間を実労働時間から完全に切り離しており、カテゴリーとしてはホワイトカラー・エグゼンプションに類似する。

具体的な対応関係を図示すると、「表 2 ホワイトカラー・エグゼンプション（FLSA）と裁量労働（労基法）のカテゴリー比較」のとおりであるが、既述の通り、アメリカには無く日本にのみ有る制度は、「みなし労働時間制」と「監視・断続勤務者」である。また、ホワイトカラー・エグゼンプション（FLSA）と裁量労働制（労基法）は、同一視することはできないが、労働のあり方としては裁量労働が前提になっている点については共通している。

表 2 ホワイトカラー・エグゼンプション（FLSA）と裁量労働（労基法）のカテゴリー比較

No	FLSA（公正労働基準法） 適用除外対象と根拠	対応	No	労 基 法 対象と根拠
1	—	（日本のみ）	1	監視・断続勤務者（労基法 41 条第 3 号） （適用除外者）
2	管理職（Executive Employees） FLSA 13 条（a）(1)	↔	2	管理監督者（労基法 41 条第 2 号） （適用除外者）
3	運営職 （Administrative Employees） FLSA 13 条（a）(1)	↔	3	企画業務型裁量労働者（労基法 38 条の 4） （裁量労働制による裁量労働者） （みなし労働時間制適用者）
4	専門職 （Professional Employees） FLSA 13 条（a）(1)	↔	4-1	専門業務型裁量労働者（労基法 38 条の 3） （裁量労働制による裁量労働者） （みなし労働時間制適用者）
5	コンピューター業務職 （Computer Employees） FLSA 13 条（a）(1)・(17)	↔	4-2	高度プロ（改正労基法 41 条の 2） （適用除外者） （2018. 9. 現在、年収 1075 万円以上が 想定されている。）
6	高報酬労働者 （Highly Compensated Employees） FLSA 13 条（a）(1), CFR.29.541.601	↔		
7	外勤営業職 （Outside Sales Employees） FLSA 13 条（a）(1)	↔	5	事業場外労働者（労基法 38 条の 2） （事業場外で業務に従事した労働者） （みなし労働時間制適用者）

（注）↔：日本は「みなし労働時間制」、アメリカは「適用除外制度」として対応している。

↔：日本もアメリカも「適用除外制度」として対応している。

（資料）筆者作成。

(2) 「みなし労働時間制」と「適用除外制度 (FLSA)」の違い

実労働時間管理がされない点において、日本の裁量労働制における「みなし労働時間制」は FLSA の適用除外と一見似ているようであるが、実はかなり違う。基準の位置づけ、ルール of 目的そして決定の仕方が異なる。

適用除外制度 (FLSA) 基準は、賃金水準を含めて基準を設定し、それに適合するか否かの判断により運用する。一方、みなし労働時間制は、残業見合いの労働時間数で運用する制度である。始終業時間による実労働時間を機械的に把握するのではないので、ホワイトカラー・エグゼンプションと似てはいるが、みなし労働時間制はあくまで労働時間数で管理をするので本質的にホワイトカラー・エグゼンプションと異なる。換言すれば、日本の「裁量労働制」は、みなした労働時間数 (あるいはみなされた労働時間数) が賃金の基礎であり、裁量労働とは言っても時間で把握する制度である。判然としない点は、時間に関係ない裁量労働と言っておきながら処遇の根拠は時間であり、残業見合いの内容を労働時間で把握し処遇する点である。すなわち、実際の労働時間数に代わるみなし労働時間で内容や成果などを判断し処遇する制度になっている。本来は、仕事の内容などの基準が整備されその基準に基づいて処遇されなければならないが、現行制度はそうではない。

また、決定の仕方については、みなし労働時間制の場合、現在の労基法が、労使協定方式の場合であれば労使の合意 (労基法 38 条の 3)、委員会方式であれば決議 (労基法 38 条の 4) により決定するなど複雑¹⁶⁾な手続きになっている¹⁷⁾。合意であれ決議¹⁸⁾であれ、基準に照らしての判断というより、合意や決議のプロセスを重視する制度である。ホワイトカラー・エグゼンプションは手続きに加えて後述の基準を重視するので質的に異なる。

る。

換言すれば、裁量労働におけるみなし労働時間制は従来の労働時間管理で計算できない超過労働時間の対価をどのように確定するかの手続き制度、であり、労働時間管理の延長線上にあるといえ、アメリカの「適用除外制度」とは全く異なる。一方、「適用除外制度」は、時間管理からの離脱 (ホワイトカラー・エグゼンプション) でその判定ルールといえる。判定の基準は、賃金水準 (Salary Level)、賃金基本ルール (Salary Basis)、そして、職責 (Job Duties)、の 3 基準である (CFR.29.541)¹⁹⁾。

(3) ルールの位置づけと背景

アメリカの FLSA は、Wage-Hour Law と呼ばれているように賃金と労働時間に関する法律で、特に超過労働時間手当と最低賃金について定められている。アメリカの超過労働時間手当の割増賃率は 1.5 倍と高いが、ホワイトカラー・エグゼンプションは、その割増賃率および最低賃金ルールからの適用除外を意味する。一方、日本の労基法は、労働者保護法として休日・休暇・労働時間等も含めて網羅的に定めている。そのため、適用除外は、労働時間、休憩及び休日に関する包括的な保護規定からの適用除外を意味する。また、労基法は、労働者保護を目的に労働時間を直接的に規制しているが、FLSA は、直接的に労働時間を規制するのではなく超過労働時間に対する割増賃率の高さが長時間労働を間接的に抑制する構造となっている点に特徴がある。超過労働時間を直接取り締まるといったアプローチではない点が日本と大きく異なる。加えて、社会規範の視点から見ると、アメリカでは、日本のようにサービス残業などの社会慣行は無く、労働時間数に基づく賃金の支払いがあいまいにされることがない点が異なる。

16) 島田陽一、2018、「働き方改革と労働時間法制の課題」『ジュリスト：連載 働き手・働き方の多様化と労働法』No.1517。

17) 例えば、労基法施行規則 24 条の 2 の 2、同 24 条の 2 の 3、労基法施行規則 24 条の 2 の 2 第 2 項第 6 号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める件 (H 9.2.14. 労働省告示第 7 号)、労基法の一部を改正する法律 (H 15 年法律第 104 号) 等がある。

18) 労働者を代表する委員が半数以上でなければならない。(労基法 38 条の 4)

19) 日本の適用除外要件 (高プロ) は、給与要件、職務内容要件、である。

さらに重要な留意点は、FLSA 成立の背景である。FLSA は、1938 年制定当時、アメリカ経済社会が世界的不況下にあり、雇用の拡大が重要な目的のひとつであったことが大きく影響している。すなわち、雇用対策に関心が強く、超過労働手当を高くすることにより追加的労働が必要な場合は新たな労働者の雇い入れに経営者のインセンティブが働くよう期待したルールである²⁰⁾。日本の労基法のように直接、超過労働時間を規制の対象にしていない²¹⁾。

換言すれば、もともと包括的な労働者保護規制でない FLSA の労働時間ルールは、高い割増賃率（1.5 倍）により、雇用創出を期待するルールであり、労基法とはこの点においてアプローチが大きく異なる。（例えば、アメリカでは日本のように監視・断続勤務者にホワイトカラー・エグゼンプションの適用をしないが、それは効果としてむしろ新規雇用による雇用増を高めるインセンティブになり目的にかなっている。）

このことは、雇用増に結びつかない職務においては 1.5 倍の割増賃率は合理性がなく、むしろ、適用除外としてその業務にふさわしい管理をすることの方に合理性がある。すなわち、職務を他の労働者で代替できない労働者の場合は、時間ではない尺度で評価するのが合理的である²²⁾。

翻って、日本の場合は、そもそも割増賃率が必ずしも高くなく雇用創出効果は目的ではなく、重要な労基法の目的はむしろ包括的な労働者保護にあるので、アメリカとはアプローチの仕方もルールの効果も全く異なる。また、包括的な労働者保

護の必要性がアメリカより日本の方が強い理由のひとつは、日本の労働者の特性として、そもそも労働時間に対する賃金パフォーマンスのコスト意識が低い点や集団の指向が強くサービス残業が常態化する状況があることを認識しなければならない。すなわち、日本の裁量労働従事者に合った労働者保護ルールの整備が不可欠なのである。

(4) ホワイトカラー・エグゼンプションの対象者規模

FLSA の対象者やホワイトカラー・エグゼンプションの対象者規模について、アメリカ労働省賃金労働時間局のデータ（2016 年）²³⁾をもとに検討する。

アメリカの民間労働者に対する FLSA および CFR Part 541 が適用される対象者数は、2017 年度予想で約 1 億 3 千 3 百万人、雇用労働者に対する適用率は約 83% である（表 3）。その内（FLSA 適用者の内）、適用除外対象者は約 4,480 万人で、約 2,990 万人は、管理職（Executive Employees）、運営職（Administrative Employees）、専門職（Professional Employees）による適用除外対象者（EAP 適用除外対象者）である（表 4）。また、EAP 適用除外者を一般 EAP 適用除外者と特定職業 EAP 適用除外対象者（教員、学識経験者、医師、弁護士、裁判官、事業場外営業員）に分けると、一般 EAP 適用除外者は、約 2,250 万人である（表 5）。FLSA および CFR Part 541 の対象者約 13,280 万人の約 16.9% であり、特定職業 EAP 適用除外対象者も含めた一般 EAP 適用

表 3 FLSA および適用除外対象者の状況

（単位：千人・％）

年度	A 雇用労働者 (民間)	B FLSA, CFR 541 対象者	(B/A)	C 適用除外 対象者	(C/A)	(C/B)	D 適用対象者	(D/A)	(D/B)
2005 年度	141,519	122,043	86.2%	39,447	27.9%	32.3%	82,595	58.4%	67.7%
2017 年度	159,914	132,754	83.0%	44,845	28.0%	33.8%	87,909	55.0%	66.2%

（資料）Wage and Hour Division, 2016, *Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside, Sales and Computer Employees*, を基に筆者作成。

20) 労働政策研究・研修機構（2005）。

21) 荒木尚志（1991）。

22) 法の趣旨に外れた適用拡大をすれば、日本でも懸念されているように、単に、残業手当を払わなくて済むような制度となってしまう点は同じである。

23) Wage and Hour Division（2016）。

表4 適用除外対象者 EAP の割合 (単位: 百万人・%)

年度	A 適用除外対象者	B EAP 適用除外 対象者	(B/A)	C EAP でない 適用除外対象者	(C/A)
2005 年度	39.4	24.9	63.2%	14.5	36.8%
2017 年度	44.8	29.9	66.7%	14.9	33.3%

(資料) 表3 に同じ。

表5 一般 EAP 適用除外対象者の割合 (単位: 百万人・%)

年度	A 一般 EAP 適用 除外対象者	(A/C)	B 特定職業 EAP 適用除外対象者	(B/C)	C EAP 適用除外 対象者
2005 年度	18.4	73.9%	6.4	25.7%	24.9
2017 年度	22.5	75.3%	7.4	24.7%	29.9

(資料) 表3 に同じ。

除外者では、約 22.5% になる²⁴⁾。

5. ホワイトカラー・エグゼンプションの基準

ホワイトカラー・エグゼンプションは、既述の通りアメリカの公正労働基準法 (FLSA 13 (a) (1)・(17)) に規定され、実際の運用は、連邦労働省規則 (CFR.29.541) における職責 (Job Duties)、賃金水準 (Salary Level)、賃金基本ルール (Salary Basis)、の3基準により運用されている。ここでは、これら基準について述べる。

(1) 職責等 (Job Duties) について

ホワイトカラー・エグゼンプションにおけるこのカテゴリーの基準は、仕事の性質を問うもので、外形的職名というより職責を要件としている点に留意しなければならない。

ここでは以下に、ホワイトカラー・エグゼンプションについての CFR の分類に従って職責内容の特長について述べる。

1) 管理職 (Executive Employees)

管理職については日米とも基本的な点では同様な職責内容であるが、CFR での管理職の職責 (Job Duties) の主たる基準 (CFR.29.541.100-106) は次のように定められている。①従事する業務は、企業・組織の管理業務で、②2人以上の部下への指示を行っていることが求められる。また、③採用および人事労務管理 (解雇を含む) の権限を有していなければならない。実際の状況を判断する上で重要な点は、④業務遂行時における裁量度の高さで、⑤当該人の管理職業務の相対的に高い重要度、⑥対象となっている業務への相当な従事時間、そして、⑦他の従業員より高い賃金水準、などが基本的要件である。

日本でも管理監督者は労基法で、適用除外となっているが、具体的には、「都道府県労働基準局長あて労働次官通達」(昭和22・9・13発基17号)²⁵⁾等で、監督又は管理の地位にある者の範囲は、実態と処遇が重要で、実態では、職務内容、責任と権限、勤務態様 (時間管理を受けていない等) について吟味することになっている。また、処遇では、定期昇給する基本給や役付手当など職務関連手当、賞与等の一時金などの管理監督者の処遇の状況について、他の一般労働者との比較

24) 20%~27% (1998 年) の推定値がある。藤川恵子 (2007)。

25) 昭和22・9・13発基17号における法41条関係(1)において、「監督又は管理の地位に存する者とは、一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらわれず出社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきものであること。」となっている。(昭和63・3・14基発150号で同様の解釈がされている。)

によりその妥当性を吟味することになっている。

2) 運営職 (Administrative Employees)

日本の企画業務型裁量労働制は、所属する事業場の事業の運営に関する業務（労基法 38 条 4）であるが実際には限定的であって、必ずしも広く企画業務を対象とはしていない²⁶⁾。一方、アメリカの運営職 (Administrative Employees) の職責の主たる要件 (CFR.29.541.200-204) は、①従業員や顧客の管理・一般的な事業運営に直接関連する肉体的労働でないオフィス業務で、②重要事項に高い裁量度をもって独立した判断を行う業務を遂行し、③実際のビジネスやサービスに直結している業務であることを必要要件としている。④生産ラインでの作業や小売店等での商品販売は含まれない。また、⑤裁量度については、「重要事項」に関して様々な可能性を比較検討して決定・行動することが求められるとし、それは必ずしも組織の最終決定にならなくてもよいとしている。裁量権に関しては、①経営方針策定への関与、業務内容の策定、などについて権限を有していること、②業務内容が企業にとって重要な業務であること、③担当業務が事業活動に大きな影響を及ぼす業務であること、④財務上の重要な問題を経営層に上申できること、⑤自らの判断で方針や手順の変更等ができること、⑥重大問題について会社と交渉し実践できること、⑦経営層に専門的アドバイス（相談）ができること、⑧ビジネス目標策定に関与していること、⑨重要事項の調査および解決に関与していること、⑩苦情の応対と解決、紛争の仲裁、において会社を代表していること、などが挙げられているが必ずしもすべてを満たさなくてもよい。なお、マニュアル等に記載されている、既存の技術、手順、その他特定の基準に従う業務、事務・秘書業務、データの記録・集計業務、反復的日常作業、などは対象にならない。

3) 専門職 (Professional Employees)

日本の専門業務型裁量労働制においては、職責というより職名による判断が強く、労基法施行規則第 24 条 2 の 2 第 2 項および労働省告示第 7 号で定められている 19 業務が対象である。専門業務型裁量労働制における対象業務は明確であるが限定的であり広く専門業務を対象とはしていない。なお、アメリカでは専門職の職責をカテゴリー化して示している。ここでは、学識専門職と創造専門職について述べる。

3-1) 学識専門職 (Learned professionals)

学識専門職 (Learned professionals) の職責 (Job Duties) に関する主たる要件 (CFR.29.541.300-301) は、①専門的で知的な長期の教育コースによって獲得される高度な知識を駆使した業務遂行でなければならない。また、②一貫した裁量と判断を必要とする業務で、高度な知識により、さまざまな事実や状況の分析、解釈などを行う業務である。③日常的、手作業的、機械的、あるいは肉体的な業務は対象にならない。④専門的、知的な長期の高等教育で研鑽を積み重ねなければならないが、専門職として認められるには（その証明には）、適切な学位などが挙げられる。また、⑤医療関係や法曹関係などにおいては資格内容によって該当するか否かを判断できる。なお、⑥いかなる分野の学位であっても一般知識、見習い程度の知識で業務を遂行する場合は該当しない。また、ロースクールで学んでいない法律家や化学に関する学位を持たない化学者などはその分野の専門職に該当しない。

3-2) 創造専門職 (Creative professionals)

同じく専門職 (Professional Employees) のカテゴリーにある創造専門職 (Creative professionals) の職責 (Job Duties) に関する主たる要件 (CFR.29.541.541.302) を述べると、①芸術的または創造的分野における独創的あるいは才能を要する業務でなければならない、また、②芸術的、創造的分野で活動する主体は、音楽家ではミュージシ

26) 要件として、1. 所属する事業場の事業の運営に関する業務、であることがあり限定的である。他には、2. 企画立案 調査 分析の業務、3. 業務遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要、「業務の性質に照らして客観的に判断される」業務、4. 企画・立案・調査・分析という相互に関連し合う作業を、いつ、どのように行うか等についての広範な裁量が労働者に認められている業務、である。

ヤン、作曲家、指揮者など、作家ではエッセイスト、小説家、短編作家、作家、脚本家や広告代理店の作家、役者、画家、写真家、漫画家、などとしている。

ジャーナリストについては、①テレビ、ラジオでの活躍、②十分な調査インタビューの実践、③公開イベントの十分な分析、および④論説、コラムなどの執筆、をしている場合が該当する。

なお、⑤創造専門職（Creative professionals）では、知識を中心とした業務、一般的作業や一般的訓練で行える業務は対象とならない。最終判断は、革新性、想像力、独創性または才能発揮の状況に基づいて行われる。

(2) 賃金水準（Salary Level）について

賃金水準に関する基準は、日本の裁量労働制ではなく、2019年4月に施行される高プロ制度では厚生労働省令で明示すべく検討されている²⁷⁾。

アメリカにおける経緯をみると、2004年の改定前では150ドルと当時の賃金相場において決して高い水準ではなくむしろ低くホワイトカラー・エグゼンプション適用基準としての賃金水準の実質的意味は薄かった。そのため2004年に455ドルに引き上げられたが、社会経済動向の変化によりそれから12年経過後の2016年時点で改めて低水準と評価されたため改善の必要性が指摘され、2016年12月1日に改定され現在に至っている。

変更点は、①下限がそれまでの455ドル/週であったのが、913ドル/週（29 CFR 541.600）に大きく増額され（隔週1,826ドル、半月1,978.16ドル、毎月3,956.33ドル）、また、②賞与および報奨金（手数料を含む）の上限額は822ドルで、賃金913ドルの8割は賞与などでなく通常の賃金で支払わなければならない。③高額報酬労働者（HCE）は、それまでの年収100,000ドルから134,004ドル（29 CFR 541.601）に増額された。なお、少なくとも週913ドルは支払われなければならない。④業務は、オフィス業務で作業や肉体業務は認められず、ホワイトカラー・エグゼンプションに求められる職責の1つ以上が実践されなければならない。従って、⑤管理業務を持たない

生産ラインの労働者は対象にならない。例えば、管理業務がないメンテナンス担当者、機械のオペレーター、配管工や建設労働者などである。なお、⑥基準となる賃金水準は、2020年1月1日から3年ごとに社会経済動向にあわせて修正されることになっている。

(3) 賃金基本ルール（Salary Basis）について

2004年改正の賃金基本ルールは、それまででありまいでトラブルの原因となっていた点を明確にし紛争を減少させた。特に、賃金の減額については、問題となることが多かったため、基本原則（各給与期間の所定報酬の定期的支払いおよび仕事の質や量によって減額されない原則）だけでなく、減額できる場合を改正で明確にした。例えば、賃金相殺ができるケース（§541.601（b））として、①病気、けが以外の個人的理由による1日以上以上の欠勤、②病気やけがによる1日以上以上の欠勤（賃金補填をする補償がある場合）、③陪審員手当、証人手当、または軍役手当の受給額との相殺、④重大な安全規則違反に課された罰則による減額、⑤職務規律違反のために課された一日以上の無給、⑥雇用の最初および最後の週での日割り支給など実際に勤務した時間数に対しての賃金支給（従業員の比例部分の賃金）、⑦家族休業法に基づく無給休暇、の場合が明確化された。

6. 専門性・創造性の発揮と裁量労働制

(1) 日米の共通点と相違点

日本とアメリカでは、労働時間と報酬に対する労働者の意識が既述の通り異なる。労働時間に対する対償意識が明確なアメリカに対し、職場の紐帯を優先する日本はサービス残業という社会現象を生じさせている。しかし、そうした日本の職場においても、技術革新や産業の高度化に伴い、他の先進諸国同様、職務内容の高度化、就労の多様化が、時間で換算できない職務や役割を担う労働者を増加させている。また、日本で既に導入されている裁量労働制の創設理由でも、「業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に

27) 2018年9月現在、年収1075万円が議論されている。

労働者の裁量にゆだねる必要性」(専門業務型裁量労働制)、「事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりの必要性」(企画業務型裁量労働制)が認識されて²⁸⁾いる。具体的には、専門、企画、立案、調査、分析の業務を裁量労働制の対象としており、産業が高度化しているこれからの時代を支える裁量労働業務が日米で共通となっている。

また、既述の通り FLSA は、日本のような労働者保護法ではなく、超過労働時間に対する規制は無く罰則も無い。賃金割増率が1.5倍であることが経営者、管理者に長時間労働を抑制させるとともに雇用創出効果を生んでいる。しかし、留意すべき点は、アメリカの場合も適用除外規定において、適用要件として業務遂行時の本人の自主裁量度が高いことを基本要件にしている。この点において、日本の裁量労働制は雇用創出効果を目的にはしていないが、産業の高度化に伴い、専門的、創造的業務を担う労働者の自由裁量度を高める、という裁量労働制導入の日本での狙いとアメリカのホワイトカラー・エグゼンプション基準が共通点を持つ。すなわち、「労働時間管理からの解放=裁量労働⇒専門的・創造的労働の促進」(裁量労働の関連性モデル)、という関係である。

しかし、既述したように裁量労働制とホワイトカラー・エグゼンプション (FLSA) ではその成立経緯や主たる目的と実践方法が異なる。すなわち、網羅的な労働者保護か否か、高率な超過労働割増率に対する適用除外か否か、労働時間の直接規制か否か、などである。また、日本の裁量労働制は、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプションのように完全には時間管理から解放されておらず、みなし労働時間制であり、あくまで労働時間に立脚しており両者のカテゴリーは異なる²⁹⁾。

共通点と相違点を持つ両国の裁量労働システムであるが、「裁量労働」と「創造的・専門的業務遂行」が表裏一体であるという現実がある。次項

では裁量労働の必要性を専門性・創造性の視点から検討する。

(2) 専門性・創造性の捉え方

なぜ、「労働時間管理からの解放=裁量労働⇒創造的・専門的労働の促進」(裁量労働の関連性モデル)なのかを理解するには、専門的・創造的成果をもたらすプロセスの理解が必要である。厚労省労働基準監督課は、企画業務裁量労働制の創設理由の1つを、「経済社会の構造変化や労働者の就業意識の変化等が進む中で、活力ある経済社会を実現していくために、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得る環境づくりが必要……労働者の側にも、自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、仕事の進め方や時間配分に関し主体性をもって働きたいという意識が高まり……事業運営上の重要な決定……において企画、立案、調査及び分析を行う労働者を対象とした「企画業務型裁量労働制」が2000年4月より施行³⁰⁾と説明している。また、その裁量労働においては「仕事の進め方や時間配分に関して主体性」を持つことが、創造的専門的業務の遂行に不可欠としている。

そうした主体性と専門性・創造性の関係を、アマビール (T. M. Amabile) は、「知的融合」「創造的施行スキル」そして「モチベーション」から説明³¹⁾している。すなわち、「1. 知的融合」は、専門的な知識や経験が単体で完結されるのではなく有機的に結びついてさらに発展することであり、「2. 創造的思考スキル」は、いかに新たな発想ができるのかのスキルで、常識的な手順のみでなく新たな取り組みを発想して実践できること、としている。また、「3. モチベーション」は、内発的モチベーション³²⁾ (Amabile は intrinsic と表現) および外発的モチベーション³³⁾ (extrinsic) により構成され、特に前者が重要としている。これら3領域の相互作用により創造的成果が生まれると

28) 労働基準局監督課「企画業務型裁量労働制」『裁量労働制の概要』

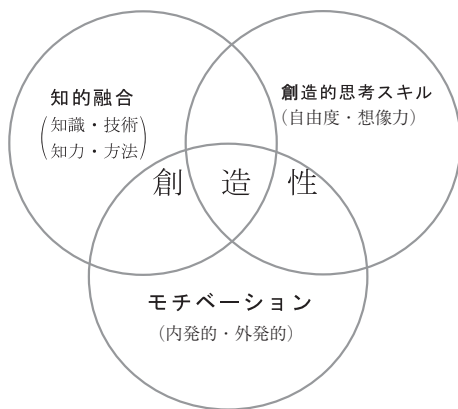
29) 表2での「ホワイトカラー・エグゼンプション」と「3. 企画型裁量労働者」・「4-1. 専門型裁量労働者」の比較を参照。

30) 労働基準局監督課「企画業務型裁量労働制」『裁量労働制の概要』

31) T. M. Amabile, Three Components of Creativity, "How to Kill Creativity" *Harvard Business Review*, Oct. 1998.

32) 例えば、仕事を通しての精神的インセンティブ。

33) 例えば、報酬等の経済的インセンティブ。



(資料) T. M. Amabile, Three Components of Creativity, “How to Kill Creativity” p 78, *Harvard Business Review*, Oct. 1998 を基に筆者作成。

図2 創造的成果を構成する3領域

する。そして、これら3領域の有機的飛躍的連携を、その主体である本人(社員)が、自律的、自主的に自分の考えに基づいて発展させることにより、創造的活動と成果が生まれるとしている(図2)。

企業が付加価値の高い活動をするには、本人(社員)がそうした取り組みを実践³⁴⁾することがまず必要であるが、加えて、創造的・専門的成果をプロデュースする社員に「自律的に自主的に自分の考えで取り組むこと」ができる環境(部下の裁量労働を推進する、職場の上司のリーダーシップなども含む)³⁵⁾を準備することが企業と国のこれからの責務³⁶⁾であり、現在の裁量労働制の抜本的改革と企業での効果的実践が求められている。

7. 結論

社会では個人の個性化が進む中、個人のワークスタイルも個別化が進んでいる。また、産業の高度化が工業化時代の労働時間管理を中心とした画一的な労働のあり方を変革させ多様化を進めている。この多様化は、副業・兼業の増加や非正規労働者の増加などにも現れているが、既述のとおり

裁量労働の必要性としても表面化している。2019年4月施行の高プロ制度(特定高度専門業務・成果型労働制)は、日本のホワイトカラー・エグゼンプション制度のさきがけであるが、その創設は時代の要請ともいえる。

しかし、これまで日本は労働時間を労働者管理の柱のひとつとして労働施策を推進してきた。そのため、労働時間ではなく業務内容や成果で裁量労働を管理するのはこれまでの管理方法を大きく変え、従来からの多くのルールの抜本改革にもつながる。そしてそこから生じる諸問題のひとつは、高度プロフェッショナルに適用される高プロ制度が制度的には「裁量労働制」と連続性がなく、今後、効果的な裁量労働システムに脱皮するには、実態面や論理面から高プロ制度と裁量労働制の制度的統合が必要になる。

労働時間管理問題の解決策のひとつとして、ホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入(労働の時間管理からの脱却・解放)が、1990年代から社会で論じられ、いよいよ2019年4月に高プロ制度として導入されるが、本稿では、アメリカのFLSAの適用除外制度との比較により今後の日本の裁量労働のあり方について論じた。特に指摘した点は次の5点である。

1. 裁量労働において、包括的労働者保護法としての労基法から適用除外とする場合、労働者保護とのバランス調整の必要性
2. 裁量労働における「みなし労働時間制」の抜本改革の必要性
3. 裁量労働制における労使合意方式、委員会決議方式からアメリカのホワイトカラー・エグゼンプションのような基準適合方式への転換の必要性
4. 専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の適用者が少なく事業場外みなし労働時間制の適用者が多い日本の現状の改革の必要性
5. 裁量労働における「労働時間管理からの解

34) テレサ・アマビル、スティーブン・クレイマー (2017)。

35) 実際の職場では、意識の高い若手社員の自主的な取り組み等に対し、裁量労働を認めているにも拘らず上司や関係者が阻害し、本人のやる気を削いでしまうことも多い。

36) 企業・組織のあり方が創造性発揮に影響を与えるとする *organizational creativity* と国の制度も同様に社員の創造性に影響を与えるとする *national creativity* の考えがある (Robert J. Sternberg ed, 2011, *Handbook of Creativity*)。

放＝裁量労働⇒創造的・専門的労働の促進（裁量労働の関連性モデル）が実践できる体制整備の必要性

これら5つの点に留意し、超過労働時間管理と裁量労働管理を分離した新たな裁量労働制（日本版ホワイトカラー・エグゼンプション）が、個人の視点、労働者の視点、産業の視点から求められている。

参考文献

- 荒木尚志, 1991, 『労働時間の法的構造』有斐閣
 梶川敦子, 2005, 「ホワイトカラー労働者と労働時間規制の適用除外『日本労働法学会誌』No.106
 笹島芳雄, 2016, 「ホワイトカラー・エグゼンプションの日本企業への適合可能性」『日本労働研究雑誌』No.670
 島田陽一, 2018, 「働き方改革と労働時間法制の課題」『ジュリスト：連載 働き手・働き方の多様化と労働法』No.1517
 藤川恵子, 2007, 『アメリカ公正労働基準法とホワイトカラー・エグゼンプション——労働時間に関する考察を中心に』Works Review Vol.2, リクルートワークス研究所
 テレサ・アマビール、スティーブン・クレイマー、

- 2017, 『マネジャーの最も大切な仕事：95%の人が見過ごす「小さな進歩」の力』英治出版
 野瀬正治, 2018, 「日本版ホワイトカラー・エグゼンプションに向けて」『経営センサー』No.206, 東レ経営研究所
 日本経済団体連合会, 2005, 『ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言』
 未来投資会議, 2018, 『未来投資戦略2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革』
 労働政策研究・研修機構, 2005, 『労働政策研究報告書（諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究）』No.36
 厚生労働省, 2005, 『平成17年就労条件総合調査』
 厚生労働省, 2017, 『平成29年就労条件総合調査』
 厚生労働省, 2018, 『平成28年就労条件総合調査』
 Teresa M. Amabile, 1998, Three Components of Creativity, “How to Kill Creativity”, *Harvard Business Review*, Oct.
 Robert J. Sternberg ed, 2011, *Handbook of Creativity*, Cambridge University Press.
 U S Government Accountability Office, 2015, *Fair Labor Standards ACT: White-Collar Exemptions*.
 Wage and Hour Division, 2016, *Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside, Sales and Computer Employees*, Department of Labor.

A Study on Japanese Discretionary Working Systems: In Comparison to the White-Collar Exemption System in the United States.

ABSTRACT

The sophisticated professional system in Japan, which is an exemption system similar to the white-collar exemption system in the United States, will be introduced by the Act on the Arrangement of Related Acts to Promote Work Style Reform on April 01, 2019. Meanwhile, three different systems exist in Japan: the discretionary working system for professional work, the discretionary working system for planning work, and the de facto working hour system. These systems are expected to produce two main results. First, they will increase the flexibility of working styles and allow employees to be more creative, which, in turn, will increase their productivity. Second, they will effectively decrease the number of overtime hours worked by an employee. However, these systems have failed to meet such expectations. Therefore, this paper compares these systems in Japan to the white-collar exemption system in the United States in order to determine whether it is necessary to reform the discretionary working systems and the de facto working hour system and integrate them into the sophisticated professional system.

Key Words: sophisticated professional system, white-collar exemption system, discretionary working system, de facto working hour system